

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DIPENDA KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Hardisem Syabrus dan R. M. Riadi

Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas pada Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu, yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 59 orang dengan menggunakan *teknik total sampling*, yang dikecualikan untuk kepala DIPENDA. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Path atau analisis jalur.

Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji  $F = 6.233$  pada signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti secara bersama-sama semua variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasil hipotesisnya adalah *pertama*, bahwa terdapat pengaruh loyalitas pegawai (X) terhadap kinerja pegawai, *kedua*, bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai, *ketiga*, bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai, dan *keempat* bahwa tidak terdapat pengaruh pengawasan (X4) terhadap kinerja pegawai pada kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu.

*Key Words : Kinerja, loyalitas, disiplin dan kepemimpinan*

### PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi perubahan dan perkembangan dewasa ini, baik yang terjadi di luar negeri maupun di dalam negeri serta munculnya berbagai tantangan dan persaingan global, maka pemerintah mengambil langkah-langkah nyata untuk mengantisipasi dan merespon hal tersebut, dengan menetapkan secara bersama-sama dengan pihak legislatif berlakunya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pada hakekatnya Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas aparatur Negara yang berkinerja tinggi dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang berhasil guna dan berdaya guna baik di pusat maupun di daerah.

Sebagai abdi masyarakat dan Negara, pegawai harus senantiasa meningkatkan kemampuan, ketrampilan, pendidikan, pengalaman, dan profesionalisme-nya agar mereka dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu, pegawai dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa dan Negara, mempunyai kesetiaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila, jujur, bertanggung jawab, profesional, serta berprestasi kerja tinggi.

Sejalan dengan meningkatnya penyelenggaraan Pemerintah dan guna menunjang lajunya kegiatan pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat di kabupaten Indragiri Hulu. Bupati Indragiri Hulu mengeluarkan Keputusan Nomor 334 Tahun 2001 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Daerah Bagian Pertama

## **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu (Hardisem Syabrus & RM Riadi)**

Dinas Pendapatan Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian Urusan Rumah Tangga Daerah dalam bidang Pendapatan Daerah dan tugas-tugas lainnya yang diberikan Bupati. Sedangkan fungsinya adalah sebagai pelaksana perumusan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan, koordinasi teknis dalam bidang pendapatan daerah dan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati kepadanya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku .

Untuk terselenggaranya tugas, fungsi dan wewenang tersebut, maka diperlukan pegawai di Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu yang mempunyai kemampuan, keahlian, pengalaman, dan professional yang tinggi dan sekaligus berusaha untuk meningkatkan kesetiaan atau loyalitas terhadap pekerjaan, organisasi, bangsa, dan Negara. Disamping itu, pegawai dituntut untuk menjalankan aturan, norma-norma, ataupun semua ketentuan yang berlaku serta berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawabnya, memiliki jiwa kepemimpinan yang mampu mengarahkan dirinya ke arah pencapaian tujuan dan melakukan pengawasan baik terhadap pekerjaannya sendiri maupun orang yang dipimpinnya, sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat sesuai dengan kondisi saat ini. Maksudnya adalah bahwa prestasi kerja pegawai menjadi salah satu kunci untuk mencapai tujuan.

Untuk melihat keberhasilan atau prestasi kerja organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan pegawai meraih prestasi kerja yang baik dari waktu ke waktu, maka diperlukan dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai secara teratur dan objektif, dan sistematis, agar maksud dan tujuan dilakukan penilaian kerja tersebut tercapai. Penilaian prestasi kerja memang sangat penting dilakukan, karena hal ini sangat menentukan kontribusi apa yang diharapkan dari para pegawai dan apa yang akan mereka peroleh. Dan prestasi kerja yang baik tidak terjadi begitu saja, tanpa ada upaya-upaya serius yang dilakukan pimpinan atau organisasi seperti yang dikatakan oleh Mathis & Jackson (2002) yakni " Penilaian kinerja karyawan adalah masalah yang sangat penting bagi seluruh pengusaha. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis dan membutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan ". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang ada seperti loyalitas, kepemimpinan, pengawasan terhadap kinerja karyawan.

### **KERANGKA TEORITIS**

Untuk melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu, maka terlebih dahulu ditentukan konsep dasar yang jadi landasan berpikir. Konsep yang dapat dijadikan landasan berpikir adalah konsep dari Sukarna (1993:39) yaitu " Kepemimpinan tidak bisa mempengaruhi mesin, mempengaruhi waktu, mempengaruhi metode, mempengaruhi materi, tetapi kepemimpinan hanya mampu mempengaruhi orang-orang atau manusia demi terwujudnya efesiensi ini perlu adanya produktifitas ". Selanjutnya dikatakan " bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktifitas pekerja adalah

1. Kapabilitas / kompetensi serta ketangkasan daripada seluruh aparat administrasi itu sendiri;
2. Manajerial meliputi planning skill, organizing skill, *actuating skill*, dan *controlling skill*;
3. lingkungan atau sistem kerja;

4. motivasi karyawan ;
5. disiplin kerja;
6. keadaan politik. .

Selanjutnya Hasibuan ( 2003:95-96) menyatakan bahwa unsur-unsur yang akan dinilai adalah : 1) kesetiaan ; 2) prestasi kerja; 3) kejujuran ; 4) kedisiplinan ; 5) kreatifitas ; 6) kerja sama ; 7) kepemimpinan ; 8) kepribadian ; 9) prakarsa ; 10) kecakapan; dan 11) tanggung jawab.

Dari pendapat para ahli ini dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi daripada kinerja karyawan atau pegawai itu antara lain adalah kesetiaan (loyalitas) para karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya dengan kepedulian dan semangat yang tinggi ; *disiplin kerja* para pegawai dengan kesadaran untuk taat dan patuh terhadap semua aturan atau ketentuan yang berlaku; *kepemimpinan* pegawai dalam memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahannya dengan menjalankan tugas-tugas manajemennya agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi; dan pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap para pegawai sebagai tolok ukur terhadap pencapaian organisasi yang sudah direncanakan.

#### a. Konsep Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ( 1991 ), istilah kinerja adalah *sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja*. Sedangkan menurut Mangkunegara ( 2002 ) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Untuk meningkatkan daya saing tersebut, maka perlu dilakukan penilaian kinerja seperti pendapat yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2002:11) yang menyatakan bahwa; “ Penilaian kinerja karyawan adalah masalah yang sangat penting bagi seluruh pengusaha. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis dan membutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik, yang terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan. Kemudian menurut Handoko (2001) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Simamora (1997) menyatakan penilaian kinerja adalah proses organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Selanjutnya penilaian prestasi menurut Hasibuan ( 2003 ) adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan. Selanjutnya Mangkunegara (2002) mendefenisikan penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Dalam melakukan penilaian kinerja harus jelas siapa yang akan melaksanakannya, menurut Mathis & Jackson (2002) yang menilai kinerja itu adalah siapa saja yang paham benar tentang penilaian itu sendiri secara individual yaitu para atasan karyawan, karyawan yang menilai atasannya, anggota kelompok yang menilai satu sama lain, sumber-sumber dari luar, penilaian karyawan itu sendiri, dan penilaian multi sumber.

### **b. Loyalitas**

Loyalitas berasal dari bahasa Inggris, yaitu *loyalty* yang diartikan oleh Hasan Shadily ( 1982 : 367 ) sebagai kesetiaan. Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia ( 1991 ) dinyatakan bahwa *loyal* itu berarti patuh ; setia. Sedangkan istilah loyalitas adalah berarti kepatuhan ; kesetiaan. Untuk menilai kinerja pegawai tersebut salah satu yang dijadikan pedoman penilaian adalah masalah kesetiaan atau loyalitas, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan ( 2003: 95) bahwa unsur-unsur yang dinilai pertama adalah kesetiaan (*loyalitas*). Dimana penilai mengukur kesetiaan karyawan/pegawai dilakukan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari pendapat ini, dapat diartikan bahwa loyalitas sangat penting dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Selanjutnya untuk meningkatkan loyalitas pegawai maka atasan atau pimpinan harus mampu membina agar tingkat loyalitas pegawai semakin tinggi. Menurut Saydam (1996) bahwa pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai salah satunya adalah pembinaan loyalitas. Pembinaan loyalitas yang dilakukan tersebut adalah pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan dan ketaatan terhadap ketentuan yang berlaku sehingga pegawai ; (a) mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap organisasi ; (b) rasa memiliki terhadap organisasi; (c) tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi; (d) meningkatkan kinerja; (e) tetap mempunyai motivasi yang tinggi; dan (f) dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas. Dari berbagai kajian teori di atas, maka tolak ukur dalam loyalitas pegawai ini adalah ; (1) kepedulian pegawai ; (2) motivasi; (3) rasa memiliki

### **c. Kepemimpinan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud : 1991) arti kepemimpinan itu adalah perihal pemimpin; cara memimpin. Sedangkan pemimpin itu adalah orang yang memimpin. Kepemimpinan ( *Leadership* ) adalah suatu faktor yang sangat penting dalam organisasi karena kepemimpinan merupakan motor yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi ke arah pencapaian tujuannya. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sigit ( 2003) kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan ke arah yang dikehendaki. Sedangkan Arep & Tanjung (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Menurut Alma ( 2001 ) ada tiga *variable* utama yang terkandung dalam beberapa definisi kepemimpinan yaitu ; *pertama*, kepemimpinan melibatkan orang lain ; *kedua*, kepemimpinan menyangkut distribusi kekuasaan dan ; *ketiga*, kepemimpinan menyangkut penanaman pengaruh dalam rangka mengarahkan para bawahan. Arep & Tanjung ( 2003 ) menyatakan bahwa kepemimpinan itu (*leadership*) merupakan “ sifat-sifat “ yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*), yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, yaitu ; harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (*decision making*), harus berani menerima resiko sendiri, dan harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*The principles of Absolutenes of responsibility*).

#### d. Gaya Kepemimpinan

Dalam mempengaruhi orang lain seorang pemimpin disamping mempunyai perilaku dan kepribadian yang baik, ia juga dapat mengarahkan bawahan dengan gaya atau cara; style ; tipe sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa ada empat gaya kepemimpinan yaitu : 1). Kepemimpinan Otoriter 2). Kepemimpinan Partisipatif, 3). Kepemimpinan Delegatif, dan 4). Kepemimpinan situasional

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 60 orang, sedangkan sampel adalah 59 orang.

#### Variabel dan Operasional Variabel

##### 1. Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi variabel penelitian ini adalah :

- Sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah loyalitas (X1), kepemimpinan (X2), dan pengawasan yang dilakukan pimpinan (X3). dan disiplin kerja (X4).
- Sedangkan variabel terikatnya (*dependen variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

##### 2. Teknik Analisis Data

###### 1) Pengujian persyaratan instrumen analisis

###### a. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana data yang didapat menggambarkan bahwa pertanyaan yang digunakan melalui kuesioner mampu mengungkapkan apa yang akan diukur (*valid*). Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung antara korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total pengamatan menggunakan rumus korelasi metode product moment ( yang dikemukakan oleh Karl Pearson), yang rumusnya sebagai berikut :

$$R = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = tanggapan responden terhadap pernyataan

Y = total tanggapan responden seluruh pernyataan

n = jumlah responden

Penyebaran dikatakan valid jika nilai r dihitung lebih besar dan t tabel korelasi pada derajat bebas ( db)n-2 atau jika probabilitasnya < 0,05.

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu (Hardisem Syabrus & RM Riadi)**

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui adanya alat ukur dalam menggunakannya. Untuk mengukur reliabilitas dari suatu instrumen yaitu dengan menggunakan Alpha Cronbach yang berdasarkan pada rerata korelasi butir data instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik analisis formula Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen  
 $k$  = banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma^2 t$  = varians total

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas maksudnya adalah untuk memeriksa apakah berawal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk prasyarat penggunaan analisis data dalam penelitian ini. Penentuan normalitas akan dilakukan dengan bantuan SPSS.

**2) Analisis Data dengan *PATH ANALYSIS***

Path analysis atau analisis jalur adalah teknik analisis data yang bertujuan untuk menganalisis satu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel bebas lainnya (*intervening variable*). Langkah-langkah teknik analisis ini adalah sebagai berikut :

a. Menentukan koefisien jalur (  $PY_{xi}$  ) dengan rumus :

$$P_{YXi} = b_{YXi} \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X_{ih}^2}{\sum_{h=1}^n Y_h^2}} : i = 1, 2, \text{ dan } 3$$

b. Menentukan pengaruh variabel lain (  $PY_{\epsilon}$  ), dengan rumus :

$$PY_{\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{YX1X2X3}}$$

**3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian koefisien jalur ini akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu secara keseluruhan dan secara individu.

a. Pengujian secara keseluruhan ( Uji F )

Hipotesis untuk pengujian secara keseluruhan ini adalah :

$H_0 : P_{YX1} = P_{YX2} = \dots = P_{YXk} = 0$

$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{YX1} \neq 0$

Sedangkan rumus pengujian pada koefisien jalur secara keseluruhan identik dengan menguji koefisien regresi secara keseluruhan, yaitu :

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k P_{YXi} r_{YXi}}{K (1 - \sum_{i=1}^k P_{YXi} r_{YXi})}$$

Statistik uji di ini mengikuti distribusi F-Snedecor dengan derajat bebas

$V_1 = k$  dan  $V_2 = n - k - 1$

b. Pengujian secara Individual ( Uji t )

Hipotesis secara individual atau sendiri-sendiri adalah berdasarkan rumus dari Cohen and Cohen, yaitu :

1).  $H_0 : P_{YXi} = 0$  melawan  $H_1 : P_{YXi} \neq 0$

2).  $H_0 : P_{YXi} \leq 0$  melawan  $H_1 : P_{YXi} > 0$

3).  $H_0 : P_{YXi} \geq 0$  melawan  $H_1 : P_{YXi} < 0$

c. Untuk melihat besar pengaruh dari masing-masing variabel berdasarkan indikator dapat di klasifikasikan dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\sum \text{Skor}}{\sum \text{Responden} \times \sum \text{item} \times \sum \text{bobot nilai tertinggi}} \times 100 \%$$

Penentuan klasifikasi :

90 - 100 % = Sangat baik

80 - 89 % = Baik

64 - 79 % = Cukup

55 - 63 % = Kurang baik

0 - 54 % = Gagal / tidak berhasil

## ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ditampilkan deskripsi variabel yang diteliti beserta distribusi tingkat pencapaian tanggapan responden seperti dalam Tabel berikut :

**Tabel 1 : Distribusi Tingkat Pencapaian Responden Menurut Klasifikasi Indikator**

No.	Variabel	Skor	N	Item	Nilai tertinggi	%	Kategori
1.	<b>LOYALITAS PEGAWAI</b>						
	a. Kepedulian	1148	59	5	5	77,83	Cukup
	b. Motivasi	1117	59	5	5	75,72	Cukup

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu (Hardisem Syabrus & RM Riadi)**

No.	Variabel	Skor	N	Item	Nilai tertinggi	%	Kategori
	c. Rasa memiliki	1111	59	5	5	75,79	Cukup
2.	<b>DISIPLIN KERJA</b>						
	a. Tanggung jawab	1104	59	5	5	74,84	Cukup
	b. Ketaatan	1022	59	5	5	69,28	Cukup
	c. Kesadaran & keikhlasan	1066	59	5	5	72,27	Cukup
3.	<b>KEPEMIMPINAN</b>						
	a. Kemampuan	1030	59	5	5	69,83	Cukup
	b. Peran pimpinan	1438	59	7	5	69,63	Cukup
	c. Pengambilan keputusan	580	59	3	5	65,53	Cukup
4	<b>PENGAWASAN</b>						
	a. Memeriksa	629	59	3	5	71,07	Cukup
	b. Menganalisa	1165	59	6	5	65,81	Cukup
	c. Memberikan penilaian	1271	59	6	5	71,80	Cukup
5	<b>KINERJA PEGAWAI</b>						
	a. Standar kuantitas	929	59	4	5	78,72	Cukup
	b. Standar kualitas	2026	59	9	5	76,30	Cukup
	c. Standar waktu	676	59	3	5	76,38	Cukup

**Sumber : Data Olahan**

Dari Tabel 1 tersebut dapat kita ketahui bahwa rata-rata klasifikasi indikator rata bernilai cukup. Hal ini terbukti dari nilai yang ada rata-rata sebesar diatas 60%.

### Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh uji validitas instrumen atas butir- butir dari lima variabel yang diuji yaitu X1 ( Loyalitas Pegawai ), X2 ( Kepemimpinan ), X3 ( Pengawasan ), X4 ( Disiplin Kerja dan Y ( Kinerja Pegawai ) dengan menggunakan rumus product moment yang menggunakan bantuan komputer program SPSS for window versi 11.0.

Untuk menentukan reliabilitas yang dilakukan terhadap butir – butir / item pernyataan variabel yang di uji terbukti telah reliabel yaitu dengan bantuan komputer program SPSS 11.0 for window dengan rumus skala Alpha Cronbach. Hasil uji koefisien reliabilitas ( r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang di uji adalah sebagai berikut :

1. Loyalitas pegawai (X1) koefisien reliabilitas pada 15 item dengan alpha sebesar 0,9238 artinya reliabilitas-nya baik karena > nilai kritis yaitu 0,631
2. Kepemimpinan (X2) koefisien reliabilitas pada 15 item dengan alpha sebesar 0,8978 artinya reliabilitas-nya baik karena > nilai kritis yaitu 0,631
3. Pengawasan (X3) koefisien reliabilitas pada 15 item dengan alpha sebesar 0,9420 artinya reliabilitas-nya baik karena > nilai kritis yaitu 0,631
4. Disiplin kerja (X4) koefisien reliabilitas pada 15 item dengan alpha sebesar 0,9170 artinya reliabilitas-nya baik karena > nilai kritis yaitu 0,631
5. Kinerja pegawai ( Y ) koefisien reliabilitas pada 16 item dengan alpha sebesar 0,9486 artinya reliabilitas-nya baik karena > nilai kritis yaitu 0,631



Dari hasil tersebut di atas, maka semakin valid dan reliabel koefisien reliabilitas suatu item instrument variabel maka akan meningkatkan koefisien reliabilitas (Alpha) yang semakin besar. Selanjutnya hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan pada penelitian kinerja pegawai pada Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah pegawai sebanyak 60 orang yang dijadikan responden adalah 59 orang yang di pengaruhi oleh loyalitas pegawai, disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan yang dilakukan pimpinan.

### Estimasi

Uji analisis path digunakan untuk menganalisis pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel bebas lainnya ( variabel Intervening). Analisis jalur juga digunakan untuk menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel terhadap variabel lain. Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis secara parsial dengan melakukan uji t dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2 : Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Bebas Ke Variabel Disiplin Kerja**

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-	2.748	.008
Loyalitas (X1)	.028	0.205	.838
Kepemimpinan (X2)	.121	.900	.372
Pengawasan (X3)	.171	1.260	.213

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur masing-masing variabel bebas terhadap variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut : Untuk variabel loyalitas dengan koefisien jalurnya 0,028, t hitung 0.205 pada sig. 0,838 berarti probabilitas-nya lebih besar dari 0,05, maka koefisien jalurnya tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak ditunjukkan dengan sikap disiplin kerja yang baik sehingga tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung.

Untuk variabel kepemimpinan dengan koefisien jalurnya 0,121, t hitung 0.900 pada signifikansi 0,372 berarti probabilitinya lebih besar dari 0,05, maka koefisien jalurnya tidak signifikan . Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak ditunjukkan dengan sikap disiplin kerja yang baik dari pegawai sehingga tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung.

Untuk variabel pengawasan dengan koefisien jalurnya 0,171, t hitung 1,260 pada signifikansi 0,213 berarti probabilitinya lebih besar dari 0,05, maka koefisien jalurnya tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak ditunjukkan dengan sikap disiplin kerja yang baik sehingga tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung.

**Tabel 3 : Koefisien Jalur Masing-Masing Variabel Bebas Ke Variabel Kinerja Pegawai**

Model	Standardized Coeficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant )		.3.126	.003
<b>loyalitas (X1)</b>	.388	.3.326	.002
<b>Kepemimpinan (X2)</b>	-,134	-1.160	.251
<b>Pengawasan ( X3 )</b>	-,185	-1.569	.123
<b>Disiplin kerja ( X4 )</b>	.389	3.365	.001

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa Koefisien jalur masing-masing variabel bebas ke variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Variabel loyalitas dengan koefisien jalurnya 0.388, t hitung 3.326 dengan alpha 0.002 menunjukkan probabilitinya lebih kecil dari alpha 0.05, berarti terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Variabel kepemimpinan dengan koefisien jalurnya -0.134, t hitung -1.160 dengan alpha 0.251 menunjukkan probabilitnya lebih besar dari alpha 0.05, berarti tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Variabel pengawasan dengan koefisien jalurnya -0.185, t hitung -1.569 dengan alpha 0.123 menunjukkan probabilitasnya lebih besar dari alpha 0.05, berarti tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja dengan koefisien jalurnya 0.389, t hitung 3.365 dengan alpha 0.001 menunjukkan probabilitinya lebih kecil dari alpha 0.05, berarti terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

### **Uji Hipotesis**

**Hipotesis pertama**, tentang pengaruh loyalitas pegawai ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 3.326 dengan alpha 0,002. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas pegawai secara langsung terhadap kinerja pegawai .

**Hipotesis kedua**, tentang pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai .Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 1.160 dengan alpha 0,251. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis ketiga**, tentang pengaruh pengawasan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai .Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar -1.569 dengan alpha 0,123 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis keempat**, tentang pengaruh disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai .Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 3.365 dengan alpha 0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis kelima**, tentang pengaruh loyalitas pegawai ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ( $X_4$ ). Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 0,205 dengan alpha 0,838. Hasil

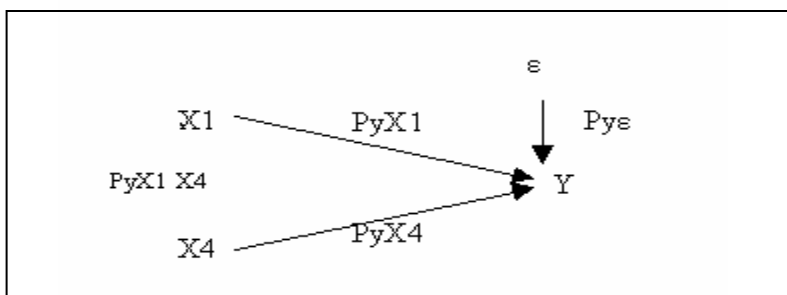
penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis keenam**, tentang pengaruh kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ( $X_4$ ). Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 0,900 dengan alpha 0,372. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

**Hipotesis ketujuh**, tentang pengaruh loyalitas pengawasan ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja ( $X_4$ ). Dari hasil pengujian hipotesis dengan formula t test semula dapat diperoleh t hitung sebesar 1,260 dengan alpha 0,213. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Variabel Lain

Untuk mengetahui pengaruh variabel lain yang tidak di uji, tapi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai ,maka hasil penghitungannya adalah 82,7 %, kinerja pegawai dipengaruhi pengaruh lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh variabel lain yang tidak di uji, tapi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai , maka hasil penghitungannya adalah 89,5 %, kinerja pegawai dipengaruhi pengaruh lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian sesuai dengan asumsi analisis jalur (*path*), variabel kepemimpinan dan pengawasan dikeluarkan dari model *path*. Berdasarkan hasil hipotesis di atas, maka loyalitas dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai. seperti terlihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Sumber : Data Olahan

**Gambar 2 : Hubungan Langsung Variabel  $X_1$  dan  $X_4$  Serta variabel lain ke Y**

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan sesuai dengan permasalahan, serta tujuan penelitian maka dapat disimpulkan :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu Hal ini disebabkan oleh kurang baiknya cara atau teknik pimpinan dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja sama dengan baik ke arah pencapaian tujuan organisasi. Begitu juga dengan pengawasan yang tidak

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Dipenda Kabupaten Indragiri Hulu (Hardisem Syabrus & RM Riadi)**

terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, yang disebabkan oleh keterkaitan tugas kepemimpinan yang kurang baik, begitu juga dengan pengawasan yang dilakukannya.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu, semakin meningkat kinerja pegawai pada Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu. Semakin meningkat disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor terbesar yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai pada kantor DIPENDA Kabupaten Indragiri Hulu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arep Ishak, Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Grassindo : Jakarta
- Anoraga Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Edisi Baru . Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdikbud. 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Kedua, Balai Pustaka: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mathis & Jaskcson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah : Sadeli & Bayu, Salemba Empat : Jakarta.
- Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sigit Soehardi, 2003. *Esensi Prilaku Organisasi*. FE- UST : Yogyakarta
- Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara